

RESPOSTA À RECLAMAÇÃO DO PARECER N.º 342/CITE/2020

Assunto: Resposta à reclamação do parecer n.º 342/CITE/2020, solicitado, nos termos do n.º 1 e da alínea c) do n.º 3 do artigo 63.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12.02, na sequência da comunicação da ..., do processo de despedimento por facto imputável da trabalhadora especialmente protegida ..., para efeitos da emissão de parecer prévio.

Processo n.º 3140-DG/2020

I – OBJETO

1.1. Em 18.08.2020, a CITE recebeu da ..., reclamação do parecer referido em epígrafe, aprovado por maioria dos membros da CITE, com os votos contra da CIP e da CTP, em 22.07.2020, solicitado, nos termos do n.º 1 e da alínea c) do n.º 3 do artigo 63.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12.02, na sequência da comunicação da ora reclamante do processo de despedimento por extinção de posto de trabalho da trabalhadora grávida ..., parecer esse que não foi favorável ao referido despedimento, nos termos a seguir transcritos:

“(...

Assunto: Reclamação ao abrigo do disposto por artigo 184.º, n.º 1, alínea a) do CPA

V/Ref: Parecer N.º 342/CITE/2020

Entregue em mãos, em 17 de agosto de 2020, na sede da CITE sita em Rua Américo Durão 12, Piso 1 e 2, 1900-064 Lisboa

Exma. Senhora Presidente da Comissão para a Igualdade no Trabalho e Emprego,

..., ..., inscrita tabularmente com o CIF ..., com sede ..., e representação permanente em Portugal ..., inscrita junto do RNPC sob o n.º ..., tendo sido notificada do Parecer proferido no âmbito do procedimento ao alto numerado, vem através de Reclamação, que ora se apresenta nos termos artigo 184, n.º 1, alínea a) do CPA, requerer a sua Revogação.

Junta: Reclamação, Duplicado, Recibo e Procuração Forense

..., sociedade ..., o inscrita tabularmente com o CIF n.º ..., com sede em ..., e representação permanente em Portugal ..., inscrita junto do RNPC sob o n.º ..., tendo sido notificada do Parecer proferido no âmbito do procedimento ao alto numerado, vem do mesmo apresentar

RECLAMAÇÃO

ao abrigo do disposto por artigo 184, n.º 1, alínea a) do Código do Procedimento Administrativo (CPA), nos termos e com os seguintes

FUNDAMENTOS:

a.) Objeto da Reclamação

A presente reclamação vai apresentada contra o Parecer proferido por essa Comissão em reunião de 22 de julho de 2020, que nos termos e para os efeitos do previsto pelo n.º 1 e da alínea a) do n.º 3 do artigo 63 do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12/02, declarou opor-se ao despedimento com justa causa de trabalhadora ao serviço da Reclamante, por “(...) se afigurar que tal despedimento poderia constituir uma discriminação por motivo de maternidade.”

*No entender da aqui Reclamante, tal parecer apresenta-se destituído de suficiente e válida fundamentação, assentando em juízos ilógicos e considerações que extravasam de modo evidente a competência e as atribuições cometidas por lei a essa Comissão, o que o torna num **ato nulo e de nenhum efeito**.*

Vejamos porquê:

b.) Vícios de fundamentação do Parecer

O parecer agora sob Reclamação mostra-se em absoluto destituído de válida fundamentação para a finalidade que é tomada pela lei como justificativa da obrigatoriedade da sua emissão, o apresentando-se ao invés como um exercício de intromissão ilegal e inadmissível na esfera de competência exclusiva dos tribunais judiciais.

*Sublinha-se desde logo a este título que, a forma empregue na escrita do documento, evidencia notória falta de imparcialidade na análise da questão trazida à apreciação desta Comissão, nomeadamente quando faz uso de expressões que a colocam na posição de quase “mandatário” da trabalhadora, como é o caso da redação empregue no ponto 2.6 do Parecer com o seguinte teor “**Após análise detalhada (...) dos factos vertidos e dados como provados na decisão disciplinar (...) não nos conformamos com os mesmos.**” ! (sublinhado nosso).*

*Para além disso, o que o Parecer ora em reclamação faz é um verdadeiro “**juízo**” dos factos que deveriam ser objeto de apreciação em sede judicial, competência essa que a Constituição da República apenas reconhece aos Tribunais judiciais.*

Com efeito, o Parecer faz um julgamento de factos - de modo que é de resto infundado e não substanciado - julgando-os como provados e não

provados, em função da conveniência da decisão final que se pretendia emitir: veja-se e este título o teor dos pontos 2.13, 2.15 2.17, 2.18, 2.19, 2.20.

Ademais, o Parecer emite julgamento sobre a existência de justa causa de despedimento da trabalhadora, tomando-se ao topete de avaliar a censurabilidade da sua conduta em função de: considerações subjetivas e descabidas no contexto da sua emissão.

*A análise crítica dos documentos submetidos à análise dessa Comissão, não permitiria em algum caso sustentar a afirmação da existência de “discriminação da trabalhadora”, o que de resto acaba por reconhecido pelo seu próprio teor, quando coloca na forma condicional, a conclusão de que seria afinal o despedimento que “(...) **poderia constituir uma discriminação por motivo de maternidade!**”*

O que vai dito, evidencia à saciedade que nenhuma correspondência ou relação casual existe entre os motivos integrantes da justa causa de despedimento e o facto de a trabalhadora se encontrar grávida à data da prática desses factos.

Tal conclusão que se impõe, é de resto suportada pela própria resposta apresentada pela Trabalhadora á Nota de Culpa, na qual em momento algum vem alegada nem invocada a ocorrência da prática de quaisquer atos que comportassem discriminação por parte da empregadora em função do seu género ou do seu estado.

Ademais, o procedimento disciplinar foi conduzido com observância do direito de defesa da trabalhadora, que no seu uso exerceu o contraditório e requereu a produção de prova, não tendo sido invocada por esta qualquer irregularidade ou ilegalidade a este título.

*A impugnação da Trabalhadora dos factos constantes da Nota de Culpa, não tem o condão de os tornar “**não provados**”, mas simplesmente*

controvertidos e, como tal, potencialmente carecidos de julgamento na sede própria que é a judicatura e nunca esta comissão.

De acordo com a Lei, a intervenção da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (doravante, por economia, CITE) é exclusivamente destinada a aferir sobre a existência ou inexistência de discriminação fundada no sexo, não lhe cabendo expressar a sua opinião in casu acerca da verificação de justa causa de despedimento, não cabendo à entidade empregadora ilidir perante esta Comissão a presunção contida no artigo 63.º n.º 2 do Código do Trabalho, como se afirma no Parecer ora Reclamação, o que o torna manifestamente nulo, conforme se passará a evidenciar.

b.) Da ilegalidade do Parecer emitido:

i. Natureza e competências da CITE

Sabido é que, a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego é um órgão de composição tripartida, dotado de autonomia administrativa e personalidade jurídica, formado por representantes dos Ministérios diretamente implicados na área mencionada e por representantes dos parceiros sociais, com assento na Comissão Permanente de Concertação Social.

A CITE foi criada em 1979, pelo Decreto-Lei n.º 392/79, de 20 de setembro, com o objetivo de dar cumprimento à tarefa fundamental do Estado, consagrada no art.º 9.º, alínea h) da Constituição da República Portuguesa (CRP), de “promover a igualdade entre homens e mulheres, nomeadamente conferindo uma proteção especial às mulheres grávidas, puérperas ou lactantes (artigos 59.º e 68.º, CRP).

A Comissão apresenta natureza colegial independente, não estando as suas decisões sujeitas a controlo de legalidade ou mérito por qualquer órgão de tutela, sem prejuízo de dever ser considerado um organismo da administração pública central, na dependência da Presidência do Conselho de Ministros, através do Ministro da Presidência e do Ministro responsável pelo Trabalho.

No âmbito das competências que lhe são cometidas por Lei, a CITE é a entidade competente na área de igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, a que se refere o art.º 63.º, n.º 1, do Código do Trabalho, competindo-lhe emitir obrigatoriamente Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante (artigo 36.º, do Código do Trabalho) ou de trabalhador no gozo de licença parental.

*Nesse contexto, postula a lei que uma vez concluída a instrução e, antes da decisão a proferir no processo disciplinar, o empregador deverá solicitar parecer à CITE “a fim de esta, com base no exame do processo, **emitir opinião sobre a existência de discriminação em função do sexo, e não sobre a existência de justa causa**” (cfr. Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, Processo 09S0090)*

O sentido e a extensão de tais competências mostram-se sedimentados pelo tratamento dado ao tema na doutrina e, também, pela jurisprudência proferida a este título.

ii. Entendimento doutrinário e jurisprudencial sobre a extensão das competências da CITE

O entendimento unânime da doutrina e jurisprudência vai no sentido de afirmar que a competência cometida por Lei à CITE, se encontra limitada à aferição da existência de tratamento discriminatório em função do sexo

num concreto despedimento, não devendo incidir sobre a existência de justa causa, ou a proporcionalidade da sanção.

Neste exato sentido, cite-se a posição de Abílio Neto e Pedro Furtado Martins, que afirmam apenas competir à CITE, diante dos elementos disponíveis no processo disciplinar, averiguar se os mesmos revelam que o eventual despedimento radica em tratamento discriminatório, em função do sexo.

“Não lhe compete emitir qualquer opinião sobre a existência de justa causa” a não ser que o motivo justificativo patente no processo constitua, ele próprio, uma discriminação, ou exista algum tratamento ao trabalhador que indiciе tal; nem lhe compete pronunciar-se sobre ilegalidades ou irregularidades do processo disciplinar, a menos que estas sejam, por si, reveladoras de prática discriminatória (cfr. Pedro Furtado Martins, Cessação do Contrato de Trabalho, 3.^a edição, pág. 228).

O parecer da CITE não pode concluir pela licitude ou ilicitude do despedimento, concretamente sobre a gravidade da infração cometida e a suficiênciа da mesma para fundamentar o despedimento, sendo esta uma competência exclusiva dos Tribunais (Parecer n.º 20/CITE/2019, Processo n.º 3922/DL-E/2018 e Abílio Neto in Contrato de Trabalho - Notas Práticas, 16.^aed., pág. 374).

Neste exato sentido, vem igualmente decidindo a jurisprudência dos Tribunais superiores, citando-se a este título os seguintes arestos:

Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, de 25/06/2009, Processo 09S0090 e o Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa, de 08/05/2013, Processo 860/12.2TTLRS.L1-4, ambos disponíveis para consulta em www.dgsi.pt em cujo sumário se pode ler o seguinte: “...o parecer, favorável ou desfavorável, não transporta qualquer presunção quanto à existência ou inexistência de justa causa, não havendo fundamento, na expressão ou no

espírito da lei, para se conferir à ação a desencadear, no caso de parecer desfavorável, a finalidade de infirmar ou confirmar tal parecer, pois, como já se deixou referido a ação visa reconhecer a existência de justa causa”.

Também o Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa (Processo nº 860/12.2TTLS.L1-4)

“...não cabe à CITE pronunciar-se acerca da proporcionalidade de uma decisão disciplinar, tendo apenas que emitir parecer fundamentado se existe ou não discriminação num determinado despedimento...”.

É também importante a este respeito sublinhar que, no elenco de decisões proferidas por essa o Comissão, se acolhe expressamente o entendimento defendido pela doutrina e pela jurisprudência acima elencada, permitindo-nos a esse título transcrever como elucidativo, o teor da conclusão formulada no Parecer proferido em 9 de janeiro de 2019, registado sob o n.º 20/CITE/2019 com o seguinte teor:

COM EFEITO, RESULTA DO REGIME LEGAL ESTABELECIDO NO CÓDIGO DO TRABALHO (CT/2009) UMA PROTEÇÃO À TRABALHADORA GRÁVIDA, PUÉRPERA OU LACTANTE NO DESPEDIMENTO POR EXTINÇÃO DO POSTO DE TRABALHO, IMPONDO-SE QUE, PARA QUE TAL DESPEDIMENTO POSSA SER CONCRETIZADO, SEJA, ANTES DA DECISÃO FINAL, FACULTADO O PROCESSO DISCIPLINAR À CITE, DE MODO A SER PROFERIDO UM PARECER PRÉVIO A FIM DE QUE ESTA ENTIDADE SE PRONUNCIE SOBRE A EXISTÊNCIA DE DISCRIMINAÇÃO - artigos 63.º, n.ºs 1,2, e 5 e 381.º, al. d) do CT. DESTE MODO, EM CONFORMIDADE COM A MENCIONADA LEGISLAÇÃO E AINDA COM A LEITURA CONJUGADA DOS ARTIGOS 2.º E AL. B) DO ART. 32 DA LEI ORGÂNICA DESTA COMISSÃO (DECRETO-LEI N. 76/2012, DE 26 DE MARÇO), E COM O ENTENDIMENTO DOS PROFS. ABÍLIO NETO E PEDRO FURTADO MARTINS, À CITE APENAS COMPETE, DIANTE DOS ELEMENTOS DISPONÍVEIS NO PROCESSO DISCIPLINAR, AVERIGUAR SE OS MESMOS, DE ALGUM MODO, REVELAM QUE O EVENTUAL DESPEDIMENTO RADICA EM TRATAMENTO DISCRIMINATÓRIO, EM FUNÇÃO DO SEXO; NÃO LHE COMPETE, PARA ALÉM DISSO, EMITIR OPINIÃO SOBRE A LEGALIDADE DO

DESPEDIMENTO, A NÃO SER QUE CONSTE DO PROCESSO UMA DISCRIMINAÇÃO; NEM LHE COMPETE PRONUNCIAR-SE SOBRE ILEGALIDADES OU IRREGULARIDADES DO DESPEDIMENTO COLETIVO, A MENOS QUE ESTE SEJA, POR SI, REVELADOR DE PRÁTICA DISCRIMINATÓRIA (CFR. PEDRO FURTADO MARTINS, CESSAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO). PELO QUE O PARECER DA CITE NÃO PODE REFLETIR QUALQUER CONCLUSÃO QUANTO À IRREGULARIDADE/ILEGALIDADE DO DESPEDIMENTO, SENDO ESTA UMA COMPETENCIA DOS TRIBUNAIS DE TRABALHO.

No mesmo e exato sentido, identificam-se e mostram-se publicadas pelo menos 15 (quinze) decisões proferidas por esta Comissão desde o ano de 2015, a saber:

- Parecer n.º 40/CITE/2015 / Proc. 1378-DG/2014;
- Parecer n.º 171/CITE/2015/Proc. 440-DG/2015
- Parecer n.º 340/CITE/2015/Proc. 899-DG/2015
- Parecer n.º 419/CITE/2015/Proc. 1240-DG/2015
- Parecer n.º 584/CITE/2015/Proc. 1877-DG/2015
- Parecer n.º 64/CITE/2016/Proc. 139-DG/2016
- Parecer n.º 72/CITE/2016/Proc. 144-DG/2016
- Parecer n.º 415/CITE/2016/Proc. 1338-DG/2016
- Parecer n.º 451/CITE/2016/Proc. 1390-DG/2016
- Parecer n.º 452/CITE/2016/Proc. 1430-DG/2016
- Parecer n.º 531/CITE/2016/Proc. 1674-DG/2016
- Parecer n.º 365/CITE/2017/Proc. 970-DL/2017
- Parecer n.º 378/CITE/2017/Proc. 1005-DX/2017
- Parecer n.º 168/CITE/2018/Proc. 378-DG/2018
- Parecer n.º 551/CITE/2019/Proc. 3849-DG/2019

O número de decisões proferidas com o exagero sentido e teor da posição que vai defendida pela Recorrente, torna claro que esta Comissão tem presente a temática em discussão, impondo-lhe que em obediência aos

princípios da igualdade, e proporcionalidade fosse dado tratamento igual a situações idênticas.

d.) Aplicação ao caso concreto; consequências da ilegalidade do Parecer

Mostra-se a esta data consolidado pelo ensinamento doutrinal e pela jurisprudência proferida sobre a matéria, o entendimento segundo o qual em face da alegação pelo empregador dos factos que motivam o despedimento, a CITE deverá analisá-los tendo somente em vista aferir se a trabalhadora grávida, puérpera ou lactante foi objeto de discriminação em função dessa condição ou do seu género, o que se não confunde com a aferição da existência ou não de justa causa de despedimento.

Tal assim sucede, por ser aos Tribunais que se encontra constitucionalmente cometido o poder de administrar a justiça em nome do povo, assegurando a defesa dos direitos e interesses legalmente protegidos dos cidadãos, reprimindo a violação da legalidade democrática e dirimindo os conflitos de interesses públicos e privados conforme postula o art.º 202.º da CRP.

À CITE, que é um organismo administrativo independente, de natureza meramente consultiva, não cabe proceder ao julgamento de factos, nem emitir juízos valorativos sobre a ilicitude ou o grau de censurabilidade das condutas imputadas à/ao trabalhador.

Não cabe assim à entidade empregadora ilidir a presunção a que se refere o artigo 63, nº 2, do Código do Trabalho perante esta Comissão, como se afirma no ponto 2.23 do Parecer em Reclamação.

Deste modo, e independentemente da apontada e patente falta de fundamentação válida, o Parecer proferido no sentido em que vem expresso, materializa a pratica de um ato que ultrapassa as atribuições e competências cometida por Lei a esta Comissão, violando o princípio

constitucional da separação de poderes, previsto no art.º 2, da CRP, com isso consubstanciando a prática de um ato nulo e de nenhum efeito.

Deste modo, e em síntese, deverá concluir-se que:

a. A intervenção da CITE é limitada, em função da sua natureza e competências, devendo ser circunscrita à emissão de pronúncia a respeito da existência ou inexistência de discriminação fundada no género, não lhe cabendo expressar a sua opinião in casu acerca da verificação de justa causa de despedimento, salvo quando a ausência de justificação evidência a ocorrência de uma situação evidente de discriminação ilícita.

Como tal,

b. A CITE enquanto órgão da Administração Pública, ao proferir Parecer com o conteúdo do que é objeto da presente reclamação, acaba por usurpar poderes que, no caso, se encontram cometidos em exclusivo ao poder judicial.

c. Os atos viciados de usurpação de poderes padecem de vício de nulidade conforme prescrito pelo artigo 161.º, n.º 1 e alínea a) do n.º 2, do CPA, o que sucede no presente caso.

Por dever ser considerado ato com eficácia externa lesiva dos direitos da Reclamante, esta reserva-se naturalmente o direito de o impugnar jurisdicionalmente na jurisdição administrativa, sem prejuízo também do direito de proceder à sua impugnação junto dos Tribunais de Trabalho, possibilidade conferida pela prática jurisprudencial sempre que a questão da nulidade do ato administrativo em que se consubstancia o parecer da CITE surja como questão prejudicial do litígio (Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, Processo n.º 609/13.2TTPRT-A.P1).

Termos e razões pelas quais se submete o Parecer objeto da presente Reclamação à reapreciação dessa Comissão, para que sejam apreciados os seus fundamentos e, uma vez cumprido o contraditório, seja o mesmo objeto de expressa REVOGAÇÃO porque patentemente ilegal, devendo ser substituído por outro que não se oponha ao visado despedimento da trabalhadora.

(...)”

1.2. Por ofício datado de 19.08.2020, a CITE notificou a trabalhadora, que rececionou em 26.08.2020, a reclamação apresentada pela entidade empregadora, na sequência da notificação do Parecer n.º 342/CITE/2020, de 22 de julho de 2020.

1.3. Por correio eletrónico datado de 17.09.2020, notificada para se pronunciar, apresentou resposta ao ofício acima mencionado, nos termos a seguir transcritos:

“(…)

Proc. nº 3140-DG/2020

Parecer nº 342/CITE/2020

Resposta ao V/ Ofício nº 1604/2020 de 19.08.2020

..., portadora do Cartão de Cidadão nº ..., emitido pela República Portuguesa, contribuinte fiscal nº ..., residente na ..., na qualidade de trabalhadora, e notificada para o efeito, vem, apresentar a sua resposta à reclamação apresentada pela entidade patronal ..., sociedade ..., contribuinte ..., com sede em ..., e com representação permanente em Portugal na ..., inscrita junto do RNPC sob o nº ..., relativamente ao Parecer nº 342/CITE/2020, o que faz nos termos e com os seguintes fundamentos:

1º

Veio a entidade patronal requerer a revogação do parecer nº 342/CITE/2020, através do qual a CITE se opôs ao despedimento com justa causa da trabalhadora, por entender que tal despedimento poderia constituir uma discriminação por motivo de maternidade.

2º

Porém, não assiste razão à entidade patronal, inexistindo fundamento para a revogação do referido parecer, devendo o mesmo ser mantido nos seus exatos termos.

3º

Alega a entidade patronal que o referido parecer está "... destituído de suficiente e válida fundamentação..."

4º

Porém, tal não corresponde à verdade, pois o referido parecer contém, de forma clara e explícita, os fundamentos nos quais se alicerçou a decisão tomada, bem como indica os elementos e factos que fundamentam a decisão proferida.

5º

Nomeadamente, nos pontos 2.12, 2.13, e 2.15 do parecer no qual se indicam os elementos de facto e a apreciação dos mesmos que foi feita; bem como nos pontos 2.16 a 2.21 nos quais se indicam as razões que permitiram à Comissão concluir que o despedimento da trabalhadora constitui uma discriminação por motivo de maternidade.

6º

Pelo que, não padece o parecer de qualquer vício de falta de fundamentação, não devendo o mesmo ser revogado.

7º

Alega ainda, a entidade patronal, que o parecer nos termos e modo em que foi emitido extravasa "... de modo evidente a competência e as atribuições por lei cometidas a essa Comissão..."

8º

Ora, não pode a trabalhadora concordar com este entendimento da entidade patronal, já que a Comissão se limitou a emitir parecer sobre os factos que lhe foram trazidos, nos termos do disposto nos nºs 1 e alínea a), do nº 3, do Art. 63º, do CT.

9º

Na verdade, é permitido à Comissão expressar a sua opinião quanto aos factos que fundamentam a justa causa para o despedimento alegado pela entidade patronal, para avaliar da ocorrência de uma situação de discriminação ilícita.

10º

Tendo sido apenas isso que a Comissão fez no parecer emitido, ou seja, limitou-se a analisar os factos que foram invocados e concluiu pela ausência de justificação evidente para o despedimento o que, por si, evidencia e denota a existência de uma situação de discriminação.

11º

Na verdade, a Comissão não conclui o seu parecer afirmando a ilicitude do despedimento da trabalhadora, conclui sim, dando o seu parecer negativo por entender que se verifica uma situação de discriminação.

12º

E, à Comissão, compete avaliar os elementos e factos vertidos no processo disciplinar e à luz dos mesmos averiguar se se verifica uma situação de discriminação; bem como compete avaliar se do procedimento disciplinar em si mesmo consta alguma discriminação e se este é, em si mesmo, demonstrativo de uma prática discriminatória.

13º

E foi apenas isto que a Comissão fez no parecer sob análise.

14º

Efetivamente, a Comissão avaliou os elementos e factos vertidos no procedimento disciplinar e concluiu que o mesmo, atentos os factos alegados pela entidade patronal, e contrariados pela trabalhadora e os elementos de facto e de prova constantes do processo disciplinar, é demonstrativo de uma prática discriminatória, daí o seu parecer negativo.

15º

Em suma, não extravasou a Comissão, de modo algum as suas competências e atribuições legalmente atribuídas, não padecendo o parecer de qualquer vício que acarrete a sua nulidade, devendo o mesmo ser mantido nos seus exatos termos.

(...)”

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. Conforme decorre, atualmente, do artigo 20.º da Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 5.07.2006, relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional, os Estados Membros designam um ou mais órgãos para a promoção, a análise, o acompanhamento e o apoio da igualdade de tratamento entre todas as pessoas, sem qualquer discriminação em razão do sexo.

2.2. A CITE é, desde 1979, a entidade que tem por missão prosseguir a igualdade e a não discriminação entre homens e mulheres no trabalho, no emprego e na formação profissional e colaborar na aplicação de disposições legais e convencionais nesta matéria, bem como as relativas à proteção da parentalidade e à conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, no setor privado, no setor público e no setor cooperativo.

2.3. Tem uma composição tripartida e equilátera, constituída por representantes do Estado, representantes das associações sindicais e representantes das associações patronais.

2.4. Esta Comissão, sua composição e respetivas atribuições próprias e de assessoria encontram-se previstas no Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março.

2.5. Uma das suas atribuições é a emissão de pareceres prévios ao despedimento de trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes e trabalhador no gozo de licença parental, conforme o disposto na alínea c) do artigo 3.º do referido Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março.

2.6. No âmbito da atribuição conferida a esta Comissão, a CITE emitiu o Parecer n.º 342/CITE/2020, em sentido de se opor ao despedimento da trabalhadora ..., porquanto, não foram afastados os indícios de discriminação em função da maternidade.

2.7. Tal parecer foi votado em reunião tripartida datada de 22 de julho de 2020, pelos membros presentes nessa mesma reunião.

2.8. Ora o Parecer da CITE é um ato administrativo e, nessa medida, pode ser objeto de Reclamação por parte dos seus destinatários, titulares dos direitos subjetivos ou interesses legalmente protegidos que se considerem lesados pela prática do ato.

2.9. Os/As interessados/as têm o direito de impugnar os atos administrativos perante a Administração Pública, solicitando a sua revogação, anulação, modificação ou substituição, podendo para esse efeito reclamar do ato emitido, conforme o previsto nos artigos 184.º e seguintes e 191.º e seguintes do Código do Procedimento Administrativo.

2.10. Cumprido o contraditório estabelecido na lei, importa agora apreciar os fundamentos da reclamação.

Analisemos,

2.11. A Reclamante apresentou Reclamação do Parecer cujo sentido foi de se opor ao despedimento da trabalhadora especialmente protegida. Fê-lo ao abrigo do art.º 161.º, n.º 1, e seguintes, do Código do Procedimento Administrativo, adiante designado por CPA, com a finalidade de obter declaração de nulidade do Parecer reclamado, e consequentemente proceder à alteração do parecer.

2.12. Estatui o n.º 1 do art.º 161.º, do CPA, que são nulos os atos para os quais a lei determine expressamente essa forma de invalidade. O n.º 2 da mesma norma estipula que são nulos os atos previstos nas alíneas a) a l).

2.13. Na alínea j) do n.º 2 do art.º 161.º, prevê-se a nulidade dos atos certificativos de factos inverídicos ou inexistentes.

2.14. De acordo com a redação do art.º 162.º do CPA, o regime regra é de que o ato nulo não produz quaisquer efeitos.

2.15. Todavia, os atos nulos podem ser objeto de reforma ou conversão e estas obedecem às normas procedimentais aplicáveis ao novo ato – art.º 164.º, do CPA.

2.16. Ora, verifica-se, da análise dos elementos juntos ao processo, que não assiste razão à Reclamante, conforme a seguir se demonstrará.

2.17. A entidade empregadora, notificada do Parecer n.º 342/CITE/2020, vem reclamar do mesmo alegando, por um lado, que o parecer suprarreferido tece considerandos que extravasam a competência e as atribuições da CITE, utilizando inclusive *uma escrita que evidencia notória falta de imparcialidade* e por outro que a competência da CITE, *se encontra limitada à aferição da existência de tratamento discriminatório em função do sexo num concreto despedimento, não devendo incidir sobre a existência de justa causa, ou a proporcionalidade da sanção.*

2.18. Ora, cumpre referir que quanto à falta de imparcialidade de que a entidade empregadora invoca, não é demais relembrar que a CITE é uma Comissão tripartida, com representação dos trabalhadores, entidades empregadoras e órgãos representativos do Estado, cuja votação é em

consciência e de forma democrática. Os diversos representantes com assento na Comissão Tripartida da CITE votaram de acordo com a convicção que firmaram, e a convicção foi de que, a entidade empregadora não conseguiu ilidir a presunção constante do artigo 63.º do Código do Trabalho.

2.19. Quanto à redação utilizada no parecer reclamado, é de sublinhar que em momento algum esta Comissão teve, tem ou terá a intenção de se substituir ao poder judicial, mormente aos tribunais. Contudo, é importante referir que a CITE para aferir se existem ou não indícios de discriminação, e se estes são ilididos no processo em causa, terá indubitavelmente de aferir se a conduta se a conduta da arguida é suficientemente grave, corresponde a um grau de culpa suficientemente elevado e se a medida aplicada é proporcional à referida gravidade e culpa da conduta da trabalhadora. Acresce que a CITE terá também de verificar se o processo em causa cumpre com todos os formalismos legais, sob pena de a ausência desses mesmos formalismos encapotarem uma ação discriminatória.

2.20. Ainda quanto à alegação de que a CITE extrapola os seus poderes ao não aferir apenas indícios de discriminação, avaliando igualmente a justa causa para o despedimento de trabalhador/a especialmente protegido, não é demais referir que, tal como defendido no Parecer n.º 2/CITE/1996, aprovado por unanimidade dos membros presentes na reunião tripartida de 13 de março de 1996 *"(...) a Comissão para Igualdade no Trabalho e no Emprego pelas competências que lhe estão cometidas terá que se pronunciar em termos de existência ou não de discriminação sempre que lhe seja presente um caso de despedimento de mulher grávida, puérpera ou lactante. (...). Ora, a CITE ao pronunciar-se sobre um qualquer processo de despedimento de trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes tem que analisar antes de mais a matéria de facto e depois a sua conformidade com as regras legais, uma vez que*

qualquer ilegalidade ou irregularidade cometida no decorrer do processo disciplinar pode ser entendida como discriminatória. A apreciação de cada caso concreto é certamente o mais objetiva possível, dado que a CITE é composta pelas várias sensibilidades, que incluem representantes governamentais, associações patronais e sindicais que congregam todos os interesses em jogo e são essenciais para se atingir uma concertação equilibrada das várias questões a resolver. (sublinhado e negrito nosso)

2.21. De referir ainda que os pareceres identificados na reclamação em apreço, bem como a transcrição do excerto referente ao Parecer n.º 20/CITE/2020, espelha somente o entendimento recente de uma das Confederações que tem assento na Comissão tripartida, não sendo este o entendimento maioritário da Comissão.

2.22. Assim, na emissão do parecer em causa, a CITE, observou rigorosamente todos os requisitos legais, face aos elementos constantes do processo de despedimento por justa causa, que lhe foi remetido pela entidade empregadora, pelo que, face ao exposto, a CITE mantém integralmente o Parecer n.º 342/CITE/2020, aprovado por maioria, por falta de fundamento que determine a sua alteração.

III – CONCLUSÃO

Face ao exposto e nos termos supra enunciados, a CITE delibera:

3.1. Indeferir a presente reclamação e manter o sentido do Parecer n.º 342/CITE/2020.

3.2. Comunicar à entidade empregadora e à trabalhadora o teor da presente deliberação.

**APROVADO EM 14 DE OUTUBRO DE 2020, POR MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE,
COM OS VOTOS CONTRA DOS REPRESENTANTES DA CIP - CONFEDERAÇÃO
EMPRESARIAL DE PORTUGAL E CTP – CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS.**